

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BINTAN**

RATNA MELLYSA

NIM : 18612177



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RATNA MELLYSA

NIM : 18612177

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH ROTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanungpinang

Oleh:

Nama : Ratna Mellysa
NIM : 18612177

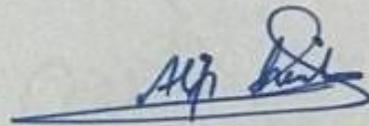
Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



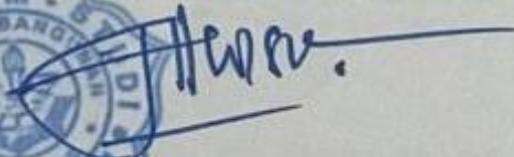
Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Alfi Hendri, S.E., M.M
NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,




Dwi Septi Harvani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM, PENATAAN RUANG, DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Ratna Mellysa

NIM : 18612177

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Tiga dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima Panitia

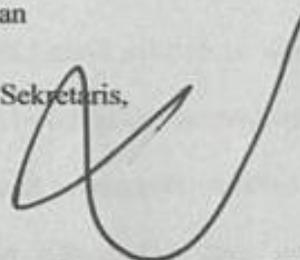
Komisi Ujian

Ketua,



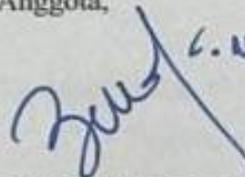
Octojaya Abrivoso, S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903 / Lektor

Sekretaris,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor

Anggota,

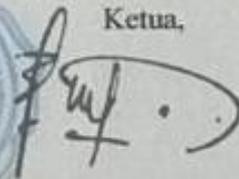


Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301 / Lektor

Tanjungpinang, 14 Januari 2023

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA.

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Ratna Mellysa
NIRM : 18612177
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,41
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penaataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penulis



RATNA MELLYSA
NIM:18612177

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat ku kasihi dan kusayangi.

Untukmu Mamak ,, dan Bapak ...Terimakasih....

Buat teman-teman ku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dan dukungan moral yang selalu membuatku semangat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk teman dekat sahabat yang banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga teman sekelas semangat yang belum menyelesaikan skripsi, gak usah takut waktu sidang gampang aja kok yang penting yakin dan percaya kalau kalian pasti bisa.

SEMANGAT.....

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu. (Q.S Al Insyirah: 6-8)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat”

- Zig Ziglar -

“Tidak perlu banyak bicara, lebih baik banyak aksi untuk bertindak”

- Ratna Mellysa -

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Bintan”**, guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun secara materi dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda S.E.,M.,Ak.,Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia S.E., M.Si.,Ak.,CA Selaku Wakil Ketua II Bidang Keuangan dan Kepegawaian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Ir. Imran Ilyas M.M selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani S.T., M.M selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Oktojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu membimbing sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik

7. Bapak Alfi Hendri S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu membimbing sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik
8. Bapak dan Ibu Dosen serta staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dari segi informasi terhadap penulis.
9. Untuk keluarga besar ku terimakasih atas bantuan doa serta materi dan dukungan penyemangat sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Untuk Kepala Dinas, Sekretaris, dan Kasubbag Progam serta staf Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Bintan yang telah bersedia menerima peneliti untuk melakukan penelitian dikantor tersebut.
11. Teruntuk support sistem yang selalu menyemangati dan yang selalu menemani dalam mengerjakan skripsi dan memberi semangat setiap hari tanpa mengeluh.
12. Teruntuk sahabat dekatku Adriani Aretha dan teman sekantor Kak Novi, Kak Yana, Kak Yati, Kak Liya, Kak Nenda, Bang Eko, Bang Mul yang selalu mendengar keluh kesah dan selalu memberi dukungan serta selalu siap sedia membantu dan menemani proses dalam mengerjakan skripsi.

Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Mudah-mudahan karya tulis ini berguna bagi kita semua khususnya bagi bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bintan, 10 Januari 2023

Penulis

RATNA MELLYSA
NIM 18612177

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTACK.....	vix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Imiah	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2.1.1.1	Pengertian Manajemen	14
2.1.1.2	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.3	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.4	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.1.5	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2	Rotasi Kerja.....	23
2.1.2.1	Pengertian Rotasi Kerja.....	24
2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja.....	23
2.1.2.3	Indikator Rotasi Kerja	26
2.1.3	Kepuasan Kerja	29
2.1.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2.1.3.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4	Kinerja	33
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	33
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	35
2.1.4.3	Indikator Kinerja	35
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	38
2.2.1	Rotasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai	38
2.2.2	Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	38

2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.4 Hipotesis	40
2.5 Penelitian Terdahulu.....	38
2.1.3 Penelitian Nasional.....	40
2.1.3 Penelitian Internasional	41

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Jenis Data	44
3.2.1 Data Primer	44
3.2.2 Data Skunder	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1 Metode Kuesioner	45
3.4 Populasi Dan Sampel	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel	47
3.5 Devinisi Operasional Variabel	47
3.6 Teknik Pengolahan Data	48
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.7.1 Uji Kualitas Data	50
3.7.1.1 Uji Validitas	50
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	51

3.7.2.1 Uji Normalitas	52
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas.....	53
3.7.2.3 Uji Multikolinieritas	53
3.7.3 Analisa Regresi Linear Berganda.....	54
3.7.4 Uji Hipotesis	55
3.7.4.1 Uji t (Parsial)	55
3.7.4.2 Uji f (Simultan).....	55
3.7.4.3 Uji Determinasi (R^2).....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Organisasi	57
4.1.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	57
4.1.1.2 Visi Dan Misi Organisasi.....	58
4.1.1.3 Struktur Organisasi	60
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan	62
4.1.2 Karakteristik Responden	71
4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir	72
4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Usia	73
4.1.2.4 Data Responden Berdasarkan Status	
Kepegawaian	74

4.1.3 Analisis Deskriptif	74
4.1.3.1 rotasi kerja	75
4.1.3.2 kepuasan Kerja	80
4.1.3.3 kinerja.....	85
4.1.4 Uji Kualitas Data	90
4.1.4.1 Uji Validitas	90
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	92
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	93
4.1.5.1 Uji Normalitas	93
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas.....	95
4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas	95
4.1.6 Analisa Regresi Linear Berganda	96
4.1.7 Uji Hipotesis	97
4.1.7.1 Uji T (Parsial).....	97
4.1.7.2 Uji F (Simultan).....	99
4.1.7.3 Uji Determinasi (R^2).....	99
4.2 Pembahasan.....	100
4.2.1 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja	102
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	104

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	106
----------------------	-----

5.2 Saran	106
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Sasaran Kinerja Dinas PUPRP Kabupaten Bintan Tahun 2021.....	6
Tabel 3.1 Skala Likert.....	46
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Dinas PUPRP Kabupaten Bintan	46
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Jawaban Responden Variabel Rotasi Kerja	75
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja	87
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	92
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 4.6 <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	95
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	98
Tabel 4.9 Hasil Uji T (Parsial)	99
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan).....	100
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Petanahan Kabupaten Bintan	61
Gambar 4.2 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Gambar 4.3 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Gambar 4.4 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.5 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	74
Gambar 4.6 Histogram	94
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	95
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	97

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Uji SPSS

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. *Plagiarisme*

ABSTRAK

PENGARUH ROTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, DAN PERTAHANAN KABUPATEN BINTAN

Ratna Mellysa. 18612177. STIE Pembangunan Tanjungpinang
ratnamellysa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 responden.

Teknik sampel yang digunakan ialah sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan terdiri dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 21 *for windows*.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 9,379 + 0,435 + 0,406$ dan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,563 atau 56,3%. Hasil uji t variabel rotasi kerja terhadap kinerja dengan nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,849 > 2,001$. Hasil uji t variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,415 > 2,001$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan dengan kontribusi nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,563 atau 56,3%, yang artinya pengaruh variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan sebesar 56,3% dan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, beban kerja dan lain sebagainya.

Kata kunci : rotasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Octojaya Abriyoso, S.S.Kom., M.M
Dosen Pembimbing 2 : Alfi Hendri, S.E., M.M

ABSTRACT

JOB ROTATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE Of DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, DAN PERTAHANAN KABUPATEN BINTAN

*Ratna Mellysa. 18612177. STIE Pembangunan Tanjungpinang
ratnamellysa@gmail.com*

This study aims to determine the effect of job rotation and job satisfaction on the performance of employees of the Office of Public Works, Spatial Planning, and Land Affairs in Bintan Regency. This type of research uses quantitative research with an associative approach. The sample used in this study was 60 respondents.

The sample technique used is saturated sampling. The analytical method used consisted of data quality tests (validity and reliability), classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, multicollinearity), hypothesis testing (t-test and f-test), multiple linear regression tests and the coefficient of determination. Data analysis with multiple linear regression using SPSS 21 for windows.

The results of the study obtained multiple linear regression equations $Y = 9.379 + 0.435 + 0.406$ and the Adjusted R Square value was 0.563 or 56.3%. The results of the t test of work rotation variable on performance with a significance probability value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t value of $5.849 > 2.001$. The results of the t test variable job satisfaction on performance with a significance probability value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t value of $5.415 > 2.001$.

Based on the results obtained, it can be concluded that the variables of job rotation and job satisfaction have a significant influence both partially and simultaneously on the performance of employees of the Bintan Regency Public Works, Spatial Planning and Land Affairs Office with an Adjusted R Square value contribution of 0.563 or 56.3% , which means that the influence of job rotation and job satisfaction variables on the performance of Public Works, Spatial Planning and Land Affairs Office employees of Bintan Regency is 56.3% and the remaining 43.7% is influenced by other variables not examined in this study such as compensation, leadership, workload and so on.

Keywords: job rotation, job satisfaction and performance

*Adviser 1 : Octojaya Abriyoso, S.S.Kom., M.M
Adviser 2 : Alfi Hendri, S.E., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini generasi sekarang memiliki minat dalam perencanaan dan pengembangan karier sehingga para atasan perlu memikirkan pegawainya untuk melakukan program dan strategi yang mendukung perkembangan karier pegawainya agar pegawai dapat mengembangkan potensinya, meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam organisasi rotasi kerja perlu agar pegawai dapat menambah pengetahuan dan mengembangkan potensi yang dimiliki apabila sebuah organisasi tidak dilakukan rotasi maka pegawai tidak menjamin bahwa semakin lama pegawai memiliki masa kerja pada suatu posisi yang sama akan semakin meningkat kinerja yang diberikan. Hal ini bisa terjadi sebaliknya kepuasan dalam bekerja semakin menurun sehingga pegawai juga mengalami kebosanan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Bagi suatu instansi pemerintah sangatlah penting kinerja pegawai sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Karena semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi maka tujuan dan kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rotasi pekerjaan merupakan alternatif jika pegawai mengalami rutinitas yang berlebihan atau kebosanan dalam pekerjaannya, perlu jika pegawai menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi matang, maka pegawai oleh organisasi harus dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama dan memiliki persyaratan keterampilan yang serupa. Rotasi berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi, dimana pegawai harus mengetahui dasar perubahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah di tempat kerja.

Menurut Rahman & Solikhah (2016), Rotasi berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi, dimana pegawai harus mengetahui dasar perubahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah di tempat kerja. Menurut Untari & Muliadi (2019), rotasi kerja akan efektif bila rotasi menyatu dengan infrastruktur dan merupakan bagian penting bagi pegawai organisasi, sehingga dengan diterapkan rotasi kerja pada pegawai akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan supaya tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan serta menurunnya semangat kerja dan gairah kerja. Menurut (Suhartoyo, 2019), semakin baik penilaian pegawai terhadap rotasi pekerjaan (*job rotation*) yang mereka alami akan semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan

pekerjaan yang dibebankan dan rotasi pekerjaan bagi pegawai hanya dilakukan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut (Megantara et al., 2019), Rotasi pekerjaan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, hal ini digunakan untuk mengurangi kebosanan, mempersiapkan pegawai untuk system manajemen lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam meningkatkan kualitas rotasi kerja organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan, menambah pengetahuan pegawai, memberikan motivasi semangat pegawai untuk meraih karir yang lebih tinggi, melaksanakan sanksi, mendorong pegawai melakukan persaingan secara terbuka dan dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi berjalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan, suatu perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Konsep kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Menurut (Warsi, 2019), kepuasan kerja merupakan atasan memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuannya dalam bekerja, pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk kemajuan dan pengembangan karir, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan juga peningkatan kinerja merupakan bagian dari kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Rahmadhan Harapan, 2017), Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan

dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya.

Menurut (Andika, 2019), Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Menurut (Kawiana, 2020), kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Aruan & Fakhri, 2016), kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan dimiliki individu dalam bekerja yang mana seseorang pegawai memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, kemangkiran dan berprestasi buruk.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukut serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan mencapai target selama periode waktu yang dicapai. Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut (Rofiq, M. Ali., 2018), Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Menurut (Kartiwi, 2016), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Bintan adalah organisasi perangkat daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat pada bidang jalan, tata ruang dan pertanahan. Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawainya dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga tujuan visi dan misi organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh organisasi terhadap pegawainya, diantaranya adalah rotasi kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 1.1

Pencapaian Sasaran Kinerja Dinas

PUPRP Kabupaten Bintan Tahun 2021

Indikator Kinerja	Target	Satuan	Realisasi	Capaian Kinerja Tahun 2021
Cakupan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	%	100%	100%
Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	%	100%	100%
Cakupan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	%	100%	100%
Persentase prasarana pantai dan sungai yang terbangun	100	%	100%	100%
Proporsi rumah tangga dengan akses berkelanjutan terhadap air minum layak pedesaan	100	%	100%	100%
Jumlah rumah pedesaan yang tersambung instalasi air limbah	530	SR	100%	100%
Persentase drainase primer, sekunder, gorong-gorong/box culvert dalam kondisi baik	100	%	100%	100%
Persentase bangunan gedung kantor pemerintah yang terbangun	75%	%	25%	50%
Panjang jalan dalam kondisi baik	252,93	Km	321,367 Km	100%
Persentase kapasitas peralatan dan bidang pekerjaan umum	70%	%	100%	100%
Persentase pelayanan verifikasi perizinan jasa konstruksi (IUJK) dan IMB	100%	%	100%	100%
Persentase tingkat kesesuaian pemanfaatan ruang	75%	%	91,78%	16,78%

Sumber : Data Lakip Dinas PUPRP Tahun 2021

Untuk melihat pencapaian kinerja tahunan mencapai target 100% dilakukan tinjauan, monitoring dan evaluasi ke lapangan untuk melihat kegiatan yang dikerjakan sudah mencapai target berapa persen. Tinjauan, monitoring dan evaluasi ini dilakukan beberapa kali agar proyek yang dikerjakan dengan baik dan maksimal sesuai aturan yang ada. Untuk Cakupan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran, dan Cakupan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur memiliki target 100% dan realisasi tercapai 100%.

Untuk Persentase prasarana pantai dan sungai yang terbangun pada tahun 2021 ditargetkan 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2021 persentase yang terbangun 100% target tercapai. Proporsi rumah tangga dengan akses berkelanjutan terhadap air minum layak pedesaan yang terbangun pada tahun 2021 ditargetkan 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2021 persentase yang terbangun 100%. Jumlah rumah pedesaan yang tersambung instalasi air limbah yang terbangun pada tahun 2021 ditargetkan 530 SR, sedangkan realisasinya pada tahun 2021 adalah 100% tercapai atau terbangun.

Persentase drainase primer, sekunder, gorong-gorong/box culvert dalam kondisi baik yang terbangun pada tahun 2021 ditargetkan 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2021 adalah 100%. Persentase bangunan Gedung kantor pemerintah yang terbangun pada tahun 2021 ditargetkan 75%, sedangkan realisasinya pada tahun 2021 25%, target belum tercapai. Untuk infrastruktur jalan, panjang jalan di Kabupaten Bintan pada tahun 2021 memiliki target 252,93 km dengan realisasi yang tercapai sepanjang 321,367 km sehingga capaian target pada tahun 2021 adalah 100%.

Persentase kapasitas peralatan dan bidang pekerjaan umum pada tahun 2021 ditargetkan 70%, sedangkan realisasinya pada tahun 2021 persentasinya yang terbangun

100%, target tercapai. Persentase pelayanan verifikasi perizinan jasa konstruksi (IUJK) dan IMB pada tahun 2021 di targetkan 100%, sedangkan realisasinya tahun 2021 persentasenya 100%, target tercapai. Persentase tingkat kesesuaian pemanfaatan ruang pada tahun 2021 ditargetkan 75%, sedangkan realisasinya tahun 2021 persentase yang terbangun 91,78%, target tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan terlihat rotasi kerja dan kepuasan kerja yang masih kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara Bersama salah satu pegawai dibidang Sumber Daya Air berinisial MDS mengatakan bahwa “rotasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan membuat pengalaman baru dalam bekerja sehingga pegawai dapat memiliki pengetahuan baru, menambah skill, dan perasaan puas terhadap pekerjaan baru tersebut”. (Wawancara Jumat, 18 Maret 2022 pukul 09.30 Wib).

Berdasarkan hasil wawancara Bersama pegawai di bagian program berinisial BDW menyatakan bahwa “beban kerja lebih banyak atau tidak sesuai, tidak ada reward yang diberikan oleh atasan kepada bawahan setelah pekerjaan telah mencapai tujuan atau realisasinya”. (Wawancara, senin 21 Maret 2022, pukul 09.00). Berdasarkan hasil wawancara Bersama pegawai di bagian Keuangan berinisial NS menyatakan bahwa “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan skill yang dimiliki dan menambah pengalaman, teman baru, dan lingkungan kerja baru sehingga pekerjaan menjadi lebih baik”. (Wawancara senin 21 maret 2022 pukul 10.00).

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi dilapangan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan evaluasi kinerja yang setiap bulannya dibuat oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan. Untuk mencapai target pegawai melakukan pekerjaan pada setiap bidang sehingga target bulanan hingga

tahunan dapat tercapai 100% dan hasil yang didapatkan memuaskan.

Maka berdasarkan *research* gap dan pra penelitian yang ada, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai seberapa pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja pada organisasi di Kabupaten Bintan. Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka ditetapkan rumusan masalah penelitian adalah

1. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan?
3. Apakah Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan objek penelitian ini antara lain:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Untuk menambah pengetahuan serta wawasan untuk penelitian yang berkaitan dengan rotasi kerja dan kepuasan kerja secara teoritis maupun aplikasinya dilapangan .

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Teoritis

Untuk menambahkan dan memperdalam pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal rotasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan atau referensi bagi pihak Universitas dalam menganalisis pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja.

3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Untuk menambah dan melengkapi literatur-literatur serta bahan bacaan di perpustakaan milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penyusunan laporan ini sistematis, maka sistematika penulisan dibagi ke dalam beberapa bab yang berisikan uraian-uraian ataupun keterangan yang didapat. Adapun sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan. Diharapkan dalam bab ini, pembaca dapat mengetahui dan memahami pokok permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang semua teori yang menyangkut variabel yang digunakan pada penelitian ini serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan. Jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data. Penggunaan metode penelitian menjadi pedoman dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil analisis dari pengumpulan dan pengolahan data yang telah dilakukan pada bab IV serta relevansinya dengan tinjauan pustaka. Diharapkan bab ini dapat menjelaskan pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan analisis dengan metode regresi linear Sederhana.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dari laporan Tugas Akhir yang berisi kesimpulan akhir yang dibuat berdasarkan hasil analisis dan menjawab tujuan penelitian secara menyeluruh dan pemberian saran yang ditujukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hanafi (2015), Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi. Menurut James A.F Stoner dalam buku (Sadikin et al., 2020), bahwa manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan penggunaan semua sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini mengandung arti bahwa manajemen merupakan suatu kesatuan yang mulai dari perencanaan hingga pengawasan terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manurut (Riinawati, 2019), definisi manajemen adalah kegiatan kegiatan kerja yang fungsinya mengoordinir anggota-anggota organisasi demi tercapainya pekerjaan-pekerjaan secara efektif dan efisiensi. Menurut Candra Wijaya & Rifa'i, (2016), manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas manajerial itu dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya personil bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang disepakati bersama dapat tercapai.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rezeki, 2021), disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara

efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Menurut (Eri Susan, 2019), MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat.

Menurut Samsudin dalam buku (Adamy, 2020), pengertian manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Menurut Gerry Dessler dalam buku Kawiana (2020), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia aktivitas atau kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif, efisien dan terorganisir. Manajemen juga dapat diartikan sebagai proses perorganisasian, pengaturan, pengelolaan sumber daya manusia, sampai dengan pengendalian agar dapat mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau perusahaan.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai

atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperluka bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, menurut Hasibuan (2016), organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya, karena manajemen sumber daya memiliki peranan yang sangat vital, yaitu:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job requitment*
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi kita pada khususnya
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi-organisasi sejenis
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai

9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai

dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar

pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.1.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali, (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan

lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan normal sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap pegawai diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan

kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian pegawai dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. pegawai akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan

kinerja pegawai rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para pegawai yang terkait dengan pekerjaan. pegawai akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, dan minat pegawai dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.2 Rotasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut (Shahin Rasouli Saravani, 2013) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Menurut Kartiwi (2016), menyimpulkan bahwa rotasi adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan pegawai dari rasa jenuh dalam bekerja.

Menurut Tumipa & Rumokoy (2018), merotasi pegawai pada posisi yang tepat pada prinsipnya untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, kemudian untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Menurut Rahman & Solikhah (2016), adanya rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, membantu proses penempatan pegawai secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi pegawai untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan suatu kegiatan yang meningkatkan produktivitas pekerja, mengembangkan kreativitas, inisiatif dan potensi pegawai, serta memberikan tantangan agar tidak ada terjadinya kebosanan atau kejenuhan pada pegawai dalam bekerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Pada Rotasi Kerja karyawan, atasan harus dapat menempatkan pegawai sesuai dengan karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu menurut Afandi (2016), sebelum melakukan rotasi kerja pegawai maka harus dipertimbangkan beberapa factor antara lain:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap pegawai, semakin tinggi pengetahuan pegawai maka semakin mudah pegawai mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya.

2. Keterampilan

Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaa-pekerjaan fisik misalnya mengoperasikan computer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi misalnya kemampuan memimpin rapat membangun komunikasi dan mengelola hubungan antar sesama.

3. Pendidikan

Salah satu factor yang membentuk kehidupan manusia adalah Pendidikan yang pernah diterimanya, baik di Lembaga Pendidikan yang pernah diterimanya. Semakin tinggi Pendidikan yang diterima maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

4. Kepercayaan

Kepercayaan pegawai menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain suatu kepercayaan relative sulit untuk dirubah.

5. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat factor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

6. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang cerah akan berpengaruh pada derajat dan mutu perubahan perilaku karyawan.

7. Pengalaman Jabatan

Pengalaman jabatan menjadi factor pertimbangan apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat structural maka diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi dengan jabatan yang akan diisi.

8. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan perusahaan dan ini menciptakan lingkungan tertentu. Selain itu tujuan turunan dari visi masa depan dan system nilai perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja

Terdapat 5 indikator rotasi kerja menurut Hapsari (2022), yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja kurang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai pegawai tersebut.

2. Kebutuhan.

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka organisasi berhak merotasi pegawainya.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila pegawai tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatan yang baru.

4. Perpindahan karena kejenuhan pegawai.

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Wen-Hsien Ho et al., dalam kutipan Jamil (2016), variabel rotasi dapat diukur dengan indikator: rotasi sebagai bentuk pelatihan kerja, rotasi untuk

peningkatan keahlian dan harapan terhadap rotasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan mengacu pada pendapat Ortega dan Wen-Hsien Ho et al seperti dijelaskan di atas yang kemudian dijabarkan dalam beberapa indikator meliputi:

1. Rotasi pekerjaan dapat menambah pengetahuan

Yaitu sebagai proses peningkatan/penambahan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator penelitiannya: pengetahuan jenis pekerjaan dan keterampilan kerja

2. Rotasi pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan kerja

Maksudnya yaitu bahwa rotasi dapat memberikan kemampuan lain bagi karyawan itu sendiri serta memberikan edukasi atas pekerjaan-pekerjaanyang baru demi meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri. Adapun indikator penelitiannya: kemampuan kerja baru dan variasi pengalaman.

3. Rotasi pekerjaan dapat mengatasi kejenuhan/kebosanan pegawai

Yaitu upaya untuk meminimalisir tingkat kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Adapun indikator penelitiannya: merasa jenuh dan mengetahui pekerjaan baru

Menurut Saydam dalam kutipan Aulia Rohali Ramadhan (2022), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kejenuhan Karyawan

Karyawan yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan kejenuhan dan bosan dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan baru

seperti menurunkan kinerja seorang karyawan seperti jenuh dalam bekerja, tidak semangat dalam bekerja dan dorongan berprestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Kemampuan Karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi.

3. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan yang nyaman, hubungan antara rekan kerja yang baik, dan semangat akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal seperti suasana kerja menjadi tidak kondusif dan membina hubungan baik.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Hartatik (2014), menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap, perasaan emosional terhadap pekerjaan senang atau tidak, puas

atau tidak terhadap pekerjaan tersebut sehingga menimbulkan perasaan atau perilaku yang dicerminkan dari suatu pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2009) dalam Santoso (2017) menjelaskan “kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologi.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai pekerjaannya, dapat diartikan sebagai rasa syukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki.
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Desty Endrawati Subroto, Didi Wandu, (2020) jika indikasi-indikasi tersebut mengisyaratkan positif dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai rendah, sebaliknya jika indikasi-indikasi tersebut mengisyaratkan negatif dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tinggi. Adapun indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Tanggungjawab.

Di tempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana dalam menjalankan peran dan tugas untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.

3. Menjalin Interaksi.

Hubungan dan interaksi karyawan yang baik dalam perusahaan tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan sehingga seorang pegawai juga harus dapat menjalin hubungan dan interaksi yang baik di kantor.

4. Promosi.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Luthans dalam kutipan Changgriawan (2017), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans yaitu:

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah.

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

4. Kepuasan terhadap promosi.

Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

5. Kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, karena gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Sesuai yang teratur ketentuan tentang penilaian kinerja dalam pasal 75 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menetapkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada sistem kinerja dan sistem karier untuk menjamin objektivitas pembinaan. Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Bab V pasal 36 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mengalami rotasi, mutasi dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada unit-unit di mana Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja pada tahun berjalan.

Menurut Hapsari (2022), kinerja pegawai adalah kemampuan individual yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal di lingkungan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian & Khair (2018), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Senen (2021), kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam periode tertentu sehingga menghasilkan suatu pekerjaan dan dapat dievaluasi kembali untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan organisasi, sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak pula pada organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari ukuran kuantitatif maupun ukuran kualitatif. Baik buruknya kinerja pegawai berdasarkan ukuran kuantitatif dilihat dari output yang dihasilkan, efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan ukuran kuantitatif lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2016), adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarah dan mempertahankan perilaku.

2.1.4.3 Indikator kinerja

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 10 ayat 2 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut

1. Spesifik

Kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja.

2. Terukur

Kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.

3. Realistis

Ukuran yang dapat dicapai dan menantang.

4. Memiliki batas waktu pencapaian

Pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas atau ideal.

5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Menurut Ghozali (2017), Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitiannya indikator kinerja yang diteliti adalah:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas pekerjaan

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Semangat kerja sama

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Beberapa indikator yang dikemukakan oleh Darma Rustan & Fauzan (2018), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi. Penilaian kuantitas kerja dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai oleh karyawan itu sendiri.

2. Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil. Kuantitas tidak

lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaan secara teknis.

3. Ketepatan Waktu

Penilaian terhadap seorang karyawan dengan melihat pekerjaan yang dia lakukan sesuai atau tidak dengan waktu yang telah direncanakan. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Rotasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Jamil (2016) Rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh sehingga semakin baik penilaian karyawan terhadap rotasi pekerjaan (*job rotation*) yang mereka alami akan semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Adilla & Budiono (2022), Hasil dari penelitian ini menjelaskan adanya dampak yang signifikan dan positif antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik rotasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan beberapa saran praktis yang bersumber dari analisis, pengamatan, serta hasil wawancara yakni penelitian ini menyarankan untuk mempertahankan dan terus memperbaiki sistem rotasi kerja yang menunjang kinerja pegawai.

2.2.2 Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Rofiq, M. Ali. (2018), hasil penelitian didapatkan bahwa variabel

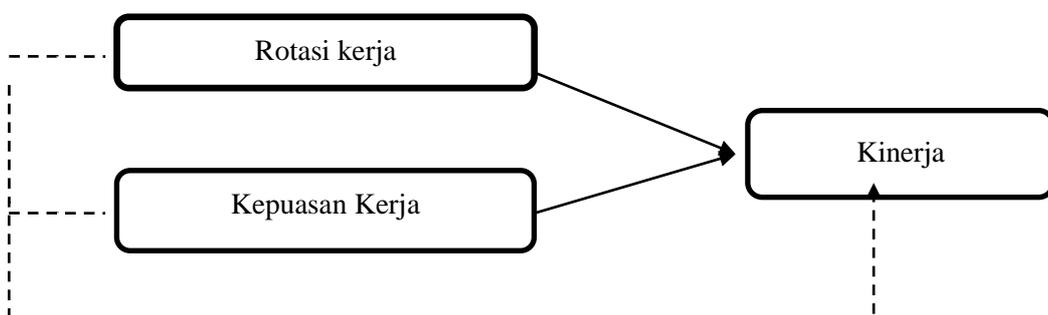
Kepuasan Karyawan Klinik Rawat Inap Rizky Surabaya memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Arah hubungan kedua variabel yakni positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan maka Kinerja Karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Menurut Rahman & Solikhah (2016), Variabel kepuasan kerja (X3) dengan t hitung 3,741 dan nilai signifikansi jumlah kepuasan kerja (X3) 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian secara empiris menolak H_0 dan menerima H_3 , yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Konsep Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang disesuaikan untuk usulan penelitian (2022)

Keterangan:

_____ Parsial (Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas

Terhadap Variabel Terikat)

 Simultan (Pengaruh Bersamaan Variabel Bebas
 Terhadap Variabel Terikat)

2.4 Hipotesis

H1: Rotasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.

H3: Rotasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.

2.5 Penelitian Terdahulu

2.5.1 Penelitian Nasional

Penelitian terdahulu Rofiq, M. Ali., (2018), dengan judul Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky di Sidoarjo dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel Rotasi Kerja Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo dan hasil menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan Klinik Rawat Inap Rizky.

Penelitian terdahulu Senen (2021), dengan judul Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel

Jaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variable rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu Rahman & Solikhah (2016), dengan judul Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Mikro Syariah dengan hasil menunjukkan bahwa variable rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Penelitian Internasional

Penelitian terdahulu dari data jurnal internasional Rahmawati & Kurnia (2017) dengan judul *The Effect Of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study In General Hospital (RSUD Tidar Kota Magelang)* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan rotasi pekerjaan, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari data jurnal internasional Ukpong Uwem Jhonson, Kalio Nissi (2018) dengan judul penelitian *Job Rotation and Quality of Work-Life Of*

Manufacturing Companies dengan hasil penelitian tes mengungkapkan bahwa rotasi pekerjaan secara signifikan kualitas kehidupan kerja karyawan ini didasarkan pada bukti dari hubungan yang signifikan antara rotasi pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Ada dua jenis penelitian, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat analisis dengan menggunakan teknik wawancara. Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat hitungan dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan teknik perpustakaan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti pada penelitian ini, serta penolahan datanya dibantu dengan *software* SPSS versi 21, dengan mengumpulkan data-data yang akurat mengenai atau yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.

Menurut Rumengan (2015) Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka melakukan analisis data dan prosedur statistik. Sedangkan menurut Sugiono (2016) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data yang

diperoleh yaitu :

3.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer juga merupakan data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain dan penyebaran kuesioner. Samsu (2017), Kuesioner disebarkan kepada sampel dari obyek penelitian.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Samsu (2017), data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada sebagai data pendukung yang dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya. Menurut Iqbal Hasan (2014) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Peneliti nantinya akan menggunakan data pendukung yang diperoleh dari perpustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian-penelitian sebelumnya serta dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan

Pengumpulan data dalam penelitian terbagi menjadi dua teknik, yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan ini merupakan suatu cara untuk memperoleh data primer yang langsung melibatkan responden yang telah dijadikan sampel penelitian. Penelitian lapangan ini dapat dilakukan dengan cara

interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan). Penulis memilih menggunakan teknik penelitian lapangan berupa kuesioner (angket).

3.3.1 Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Didalam penelitian ini penulis membuat beberapa daftar pernyataan yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dari seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan mengenai variabel yang akan dibahas yaitu variabel Rotasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan.

Menurut Sugiyono (2013), kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipasi atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dengan menggunakan menggunakan skor skala likert yaitu menghitung setiap pertanyaan yang dihubungkan dengan penelitian dari jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kriteria bobot nilai alternatif skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.1

Skala Likert

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan yang berjumlah 60 orang.

Tabel 3.2

Daftar Pegawai Dinas PUPRP Kabupaten Bintan

No	Bidang/Sub Bagian	Jumlah
1	Sekretariat - Subbag Program	3
2	Sekretariat - Subbag Keuangan	6
3	Sekretariat - Subbag Umum dan Kepegawaian	7
4	Bina Marga	8
5	Sumber Daya Air	11
6	Cipta Karya	3
7	Penataan Ruang dan Pertanahan	8
8	Bina Kontruksi	11
9	UPTD Air Minum	3
Total		60

Sumber : Data Kepegawaian Dinas PUPRP Tahun 2022

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013), Sampel berupa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi

hanya yang mewakili saja, sampel dapat menjelaskan serta menerangkan bagaimana keadaan suatu populasi pada unit tertentu saja. Mengingat jumlah populasi hanya berjumlah 60 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus.

3.5 Definisi Operasional

Variabel Definisi operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikator diukur dengan skala pengukuran Interval dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Rotasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pernyataan
Rotasi Kerja (X1)	Rotasi kerja adalah Perpindahan pegawai dari satu tempat ke tempat yang baru untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan pegawai dan untuk mengurangi kebosanan di lingkungan kerja. Hapsari, (2022)	1. Prestasi 2. Kebutuhan 3. Tanggung Jawab 4. Perpindahan karena kejenuhan karyawan Hapsari, (2022)	Likert	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12
Kepuasan Kerja (X2)	Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menempatkan pekerja yang sesuai dengan kompetensi yang	1. Tanggung jawab 2. Karakteristik pekerjaan 3. Menjalin	Likert	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12

3.7.1 Uji Kualitas Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, dan uji hipotesis.

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur Priyanto (2015). Dalam uji validitas digunakan korelasi product moment. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diuji dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya.

Sugiyono (2013) berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item tersebut mempunyai validitas yang tinggi, pengujian untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dan satu daerah sisi pengujian dengan α 0,05. Menurut Sugiyono (2012), jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2013), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Butir pertanyaan dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah reliabel. Rumusan yang dipakai untuk menguji suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60. Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Arikunto, (2013). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi asumsi dalam model regresi linier yaitu residual terdistribusi normal. Harus terpenuhi asumsi klasik ditunjukkan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2015), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi

secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standartdized residual.

Uji normalitas residual dengan Metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standartdized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Selain melihat penyebaran titik-titik pada grafik normal P-P plot, uji normalitas tersebut juga dapat dilakukan dengan melihat bentuk dari grafik histogram.

Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika grafik histogram tersebut tidak menunjukkan suatu pola distribusi normal (tidak membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghazali, (2014). Uji Heteroskedastisitas untuk terjadinya gangguan yang muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar (tapi masih tetap tidak bias dan konsisten). Salah satu cara

mendeteksi masalah Heteroskedastisitas adalah dengan uji Park. Hasil perhitungan dilakukan uji t. kriteria pengujianya adalah apabila t hitung kurang dari t tabel, maka antara variabel bebas tidak terkena Heteroskedastisitas terhadap nilai residual lain, atau varians residual model regresi ini adalah homogen. Demikian sebaliknya

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyanto (2015), Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji Multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Infation Factor (FIV) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Infation Factor) kurang dari 10 Tolerance dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mencari persamaan regresi atau faktor Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan Kabupaten Bintan. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. X= subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor.

Menurut Imam Ghozali (2014) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat varians inflation factor (VIF) dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi mutikolinearitas. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau response.

X = Variabel bebas atau predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji T (Parsial)

Duwi Priyanto (2015) t (t-tes) digunakan untuk menguji variabel independen secara individual alpha 5% (0,05). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Berdasarkan probabilitas.

Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (α) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Menurut Priyanto (2015), uji f (f-tes) digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara keseluruhan dan simultan terhadap variabel independen dengan taraf signifikan yang ditentukan alpha 5% (0,05). Pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel dependen. Kriteria pengujian dari uji f (simultan) adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel, Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap dependen. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Berdasarkan probabilitas, Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (α) maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

3.7.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Priyanto (2015) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi

variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen adalah sempurna.

3.8 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilaksanakan dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

Kegiatan	2022											2023
	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
Pengajuan Judul												
Manyusun Proposal Penelitian												
Seminar Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyempurnaan Laporan												
Sidang dan Revisi												

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik Dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12). Unimal Press.
- Adilla, S., & Budiono. (2022). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah*. 10(2019).
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Reserch*. Deepublish.
- Andika, R. B. W. Dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/Modus.V27i2.553>
- Aulia Rohali Ramadhan, T. R. (2022). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Tanjung Tabalong*. 4, 799–810.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien. In *Perdana*. <http://Repository.Uinsu.Ac.Id/2836/>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Desty Endrawati Subroto, Didi Wandu, A. F. (2020). (2020). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulanga Bencana Daerah Provinsi Banten. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 69–70. <http://jurnal.stie-banten.ac.id/index.php/publik/article/view/110/103>
- Duwi Priyatno. (2015). *Cara Kilat Belajar Analisa Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.V9i2.429>
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS*. In *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19* (p. 113). <https://doi.org/10.2307/1579941>

- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar Dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. [Http://Repository.Ut.Ac.Id/4533/1/Ekma4116-M1.Pdf](http://Repository.Ut.Ac.Id/4533/1/Ekma4116-M1.Pdf)
- Hapsari, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hasibuan, M. (2016). *Drs H Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi .Intro (Pdfdrive).Pdf*.
- Jamil, M. (2016). Rotasi Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan : Peran Kepuasan Kerja Dan Variasi Keterampilan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 1(2001), 96–118.
- Kartiwi, L. (2016). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk, Vol 1(2)*, 143–151.
- Kawiana, I. Gede P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “Msdm” Perusahaan. In *Unhi Press Publishing*.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/Jeba.V21i1.1299>
- Rahmadhan Harapan. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/Muqtasid.V7i2.23-49>
- Rahmawati, R., & Kurnia, M. (2017). The Effect Of Job Rotation, Compensation And Work On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening Variable Case Study In General Hospital Tidar Kota Magelang. *The 6th University Research Colloquium*, 377–390.
- Rezeki, F. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. In Harini Fajar Nigrum (Ed.), *Jusie (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)* (Vol. 6, Issue 01). Media Sains Indonesia. <https://doi.org/10.36665/Jusie.V6i01.414>

- Rinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi Oleh Riinawati*. [https://Play.Google.Com/Store/Books/Details/Riinawati_Pengantar_Teori_Manajemen_Komunikasi_Dan?Id=Eypееаааqбай](https://play.google.com/store/books/details/Riinawati_Pengantar_Teori_Manajemen_Komunikasi_Dan?Id=Eypееаааqбай)
- Rofiq, M. Ali., M. M. B. & S. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 157–168.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Rustan, & Fauzan, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Semarak*, 1(3), 7. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis By Ali Sadikin, S.E., M.Si., Isra Misra, S.E., M.Si., Muhammad Sholeh Hudin (Z-Lib.Org)*.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. In *Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (Pusaka)*.
- Santoso. (2017). Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 13, No 4 (2017): *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13 No. 4, Januari 2017, 61–68. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/850>
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45–50. <https://doi.org/10.33753/Madani.V4i1.155>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.224>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law And Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/Alj.V2i2.326-336>

- Tumipa, V., & Rumokoy, F. S. (2018). The Role Of Job Rotation Practices Towards Employee Performance In Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 898–907.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>